

УДК 351.88(477)(075.8)

В. В. Васильєв

кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри соціальної роботи факультету суспільних наук
та міжнародних відносин Дніпропетровського
національного університету ім. Олеся Гончара

**ПРОФЕСІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАСЕЛЕННЯ**

Обґрунтовуються дослідно-експериментальні моделі оптимізації професійного потенціалу державних службовців системи соціального захисту населення.

Ключові слова: потенціал, професійний, соціальний працівник, система соціального захисту.

Проблема професійного потенціалу наразі є дуже актуальною в українському суспільстві. Це пов'язано, перш за все, з питанням працевлаштування майбутніх фахівців і компетентністю знань, отриманих ними на базі певних навчальних закладів. Також рівень професійного потенціалу відображає ступінь розвитку суспільства і конкурентну спроможність держави на міжнародному рівні.

Перш ніж розглядати зміст професійного потенціалу, необхідно з'ясувати суть більш об'ємного поняття «трудового потенціалу» [4–7; 12]. Під трудовим потенціалом ми розуміємо розвинуту у даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, які реалізувалися або можуть бути реалізовані в межах і шляхом існуючої в суспільстві системи відносин в процесі праці і суспільної діяльності. Виходячи з даного визначення, слід перейти до характеристики професійного потенціалу.

У деяких публікаціях зустрічаються певні спроби охарактеризувати категорію «професійний потенціал», проте як у теоретичному, так і в практичному значенні вона не досліджена [1; 5; 14].

Так, у психологічному словнику дається таке визначення цієї категорії: професійний потенціал — це сукупність можливостей і здібностей для опанування професійною діяльністю та удосконалення в ній [11]. С. В. Ківалов та Л. Р. Біла під професійним потенціалом кар'єри державних службовців розуміють «сукупну здатність кадрів державних службовців до ефективного виконання професійних обов'язків, яка досягається через професійну освіту, практичні навички, досвід та інші службові ресурси» [3]. Професійний потенціал включає в себе певний досвід, який може бути чинником для просування по службі. Для розвитку професійного потенціалу треба запровадити механізм розвитку творчої ініціативи та відповідальності, стимулювання розвитку ділових та моральних якос-

тей службовця, удосконалювати механізм оцінки цієї діяльності державного службовця та його службового просування за професійними якостями [6].

Професійний потенціал державного службовця пов'язаний з морально-психологічним потенціалом. Морально-психологічний потенціал є одним з головних компонентів професійного потенціалу, вдосконалення якого забезпечує ефективне виконання своїх функцій [2]. Він пов'язаний з поняттям державного управління соціальної орієнтації у професійній діяльності державного службовця. В. Сороко вважає, що професійний потенціал державного службовця визначається його готовністю до праці, готовністю до участі у реалізації державних завдань [13].

Проведений аналіз підходів до категорії професійний потенціал дає підстави розглядати професійний потенціал на різних рівнях функціонування особистості.

На особистісному рівні — професійний потенціал є складовою трудового потенціалу конкретного об'єкта господарювання, тобто запас навичок та вмінь працездатної особи, який вона може застосувати в певній галузі суспільної діяльності в певний момент часу.

На рівні підприємства — професійний потенціал (персоналу, трудового колективу) це професійні можливості, здібності спеціалістів, які можуть бути реалізовані в певний момент часу за специфікою діяльності підприємства.

На рівні регіону — професійний потенціал виступає ресурсом регіонального управління та розміщення і є складовою продуктивних сил регіону; це здатність адміністративно-територіальної одиниці (регіону) в силу певних передумов (природних, історичних) представляти спеціалістів окремих галузей на ринку праці.

На рівні держави — професійний потенціал належить до ресурсу макроекономічного управління та розміщення і є складовою економічної стратегії держави, тобто це політика держави, що ведеться у сфері освіти, зайнятості.

Поняття професійного потенціалу розширює набір характеристик, які використовуються для визначення можливостей ефективної праці. Проте, щоб визначитися з компонентами професійного потенціалу, спочатку розглянемо складові його першооснови — трудового потенціалу.

Професійний потенціал людини є частиною її потенціалу як особистості, тобто відносно індивідуума професійний потенціал — це частина потенціалу людини, яка формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду. В якісному плані професійний потенціал є похідним від рівня розвитку технічного базису і соціально-економічних умов відтворення населення і сукупної здатності до праці. Ці чинники визначають зміст і якість загальної і фахової освіти, розвитку системи охорони здоров'я, фізичної культури, професійної підготовки, морального виховання. Кількісний аспект професійного потенціалу є похідною від кількості працездатного населення, його статево-вікової структури.

Чисельність працездатного населення і його якісні характеристики окреслюють реальний ресурс професійного потенціалу. Поліпшення якісних характеристик практично збільшує ресурсний потенціал в рамках однієї і тієї ж чисельності працездатного населення. Якщо професійний потенціал реалізується, то це вже не потенціал, а фактор виробництва. Є багато ситуацій, коли професійний потенціал існує, але він не використовується з різних причин. Професійний потенціал тлумачиться не тільки як виявлення лише потенції до здійснення професійної діяльності, він визначається та пізнається, головним чином, через реальну професійну діяльність. З метою оцінки професійного потенціалу можна класифікувати професійний потенціал згідно з метою свого дослідження.

Проаналізувавши різні підходи щодо змісту професійного потенціалу, на нашу думку, можна виокремити такі компоненти професійного потенціалу: 1) здоров'я; 2) соціально-демографічна складова; 3) освіта; 4) професіоналізм; 5) творчий потенціал.

Показники, що характеризують ці компоненти, можна віднести до окремої особистості, до колективів (організації) та населення країни в цілому. Так, на рівні особистості: показником здоров'я є працездатність, час відсутності на роботі через хворобу; соціально-демографічна складова — вік, стать та соціальний статус; освіта визначається через наявні знання, кількість років навчання в школі та вузі; професіоналізм — уміння та рівень кваліфікації; творчий потенціал характеризується як творчі здібності.

На рівні організації компоненти професійного потенціалу визначаються такими показниками: здоров'я — втратами робочого часу внаслідок хвороб та травм, затратами на забезпечення здоров'я персоналу; соціально-демографічна складова — розподіл спеціалістів організації за віком, статтю; освіта визначається часткою спеціалістів з вищою освітою в загальній чисельності працюючих, затратами на підвищення кваліфікації персоналу; професіоналізм — якістю продукції, втратами від браку; творчий потенціал — кількістю винаходів, раціоналізаторських пропозицій, патентів, нових послуг.

На рівні країни, суспільства: показником здоров'я є затрати на охорону здоров'я; соціально-демографічна складова відображає середню тривалість життя, рівень смертності за віковими категоріями, кількісний склад населення за соціальними класами; освіта визначається середньою кількістю років навчання у школі та вузі, затратами на освіту у Держбюджеті; професіоналізм — доходами від експорту та витратами від аварій; творчий потенціал визначається такими показниками як доходи від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни, темпи технічного прогресу.

Найглибше дослідив категорію «професійний потенціал» І. П. Підласий. Він розкрив це поняття на прикладі діяльності педагога. Професійний потенціал «об'єднує в собі багато різнопланових і різнорівневих аспектів підготовки і діяльності вчителя» і «визначається як система природних і набутих у процесі професійної підготовки якостей»:

$$\text{ППП} = \text{П}_{\text{нчп}} + \text{П}_{\text{чзн}} + \text{П}_{\text{дсп}} + \text{П}_{\text{пдп}},$$

де, ППП — професійний потенціал педагога;

$\text{П}_{\text{нчп}}$ — незмінна частина потенціалу, зумовлена загальними природженими здібностями особистості;

$\text{П}_{\text{чзн}}$ — частково змінна (прогресивна) частина потенціалу, зумовлена природними спеціальними здібностями особистості, розвиток останніх у процесі професійної підготовки і практичної діяльності;

$\text{П}_{\text{дсп}}$ — компонент потенціалу, який додається спеціальною підготовкою у вузі (спеціальний);

$\text{П}_{\text{пдп}}$ — частина потенціалу, яку набувають у процесі практичної діяльності педагога» [10].

Такий підхід становить значний інтерес для дослідника. Ми, перш за все, виходимо з того, щоб, за можливістю враховуючи наявні кількісні та якісні емпіричні матеріали, які постійно є у наявності в структурних підрозділах системи соціального захисту населення, за необхідності можна було розрахувати професійний потенціал організації. Для цього ми обрали показники постійних форм статистичної державної звітності: Форма № 9 ДС, затверджена наказом Держкомстату України 14.10.2004 р. за № 559.

Спираючись на викладений нами методологічний підхід і структуру професійного потенціалу державних службовців у системі соціального захисту населення, його чисельне значення для керівників і спеціалістів можна зобразити таким чином:

$$\text{ПП}_k = \text{В} + \text{С} + \text{О} + \text{Р}_k + \text{К}_b / \text{С}_t$$

$$\text{ПП}_c = \text{В} + \text{С} + \text{О} + \text{Р}_k + \text{К}_b / \text{С}_t,$$

де: ПП_k — професійний потенціал керівників;

ПП_c — професійний потенціал спеціалістів;

В — вік;

С — стаж роботи;

О — освіта;

Р_k — рух кадрів (плинність);

К_b — кваліфікація: підготовка та підвищення;

С_t — стать (кількість штатних працівників за статтю).

Персонал перебуває у постійному русі внаслідок прийняття на державну службу одних та звільнення інших спеціалістів. Процес оновлення установи чи організації називається змінністю чи оборотом кадрів. Вибуття може бути зумовлене об'єктивними чи суб'єктивними причинами, серед яких розрізняють біологічні (погіршення стану здоров'я), виробничі (скорочення штату), державні (призов на військову службу). Проте в цілому підвищений оборот кадрів знижує укомплектованість посадових місць, відволікає від обов'язків висококваліфікованих спеціалістів для допомоги новим співробітникам, певним чином вносить корективи у морально-психологічний клімат у колективі, викликає економічні втрати. Тому у статистиці використовуються чисельні абсолютні та відносні показники обороту прийняття та вибуття кадрів державної служби.

Слід відзначити, що скорочення чисельності є складним процесом як для працівників, так і для організації і вимагає ефективного управління та особливої уваги. Наслідки непередуманого скорочення соціальних працівників можуть відчуватись протягом багатьох років у вигляді недовіри до керівництва. Управління скороченням персоналу вимагає узгоджених дій лінійних керівників і працівників кадрової служби.

Перш ніж приступити до звільнення державних службовців, потрібно використати низку менш жорстких способів, а саме:

1. Призупинити набір нових працівників на посади, які звільняються внаслідок природної плинності кадрів, і заповнити ці посади власними спеціалістами, яких належало скоротити. Як правило, така кампанія супроводжується перенавчанням персоналу, що є теж тимчасовим способом скорочення внутріорганізаційної пропозиції робочої сили. Державна установа може направляти своїх працівників і на тривалий період навчання з відривом від роботи.

2. Переведення частини працівників в інші установи виконавчої влади. Це дозволить зберегти кваліфікованих державних службовців.

3. Звільнення за власним бажанням. Керівництво стимулює добровільне звільнення шляхом одноразової виплати та сприяння пошуку нової роботи.

Дуже важливо, аби соціальні працівники розуміли, що організація цінує свій персонал і в силу своїх можливостей піклується про них, навіть у момент скорочення чисельності, оскільки потреби організації в персоналі змінюються як у бік зменшення, так і в бік збільшення. Зважаючи на вищезазначене, ми проаналізували плинність кадрів у Головному управлінні праці та соціального захисту населення Дніпропетровської обласної державної адміністрації та його підрозділах в області і отримали такі показники. У звітному році в управлінні було прийнято 553 працівники, з них 79,4 % соціальних працівників, з кадрового резерву — 6,7 %, за іншими умовами до своїх посадових обов'язків приступили 7,2 % працівників. У тому числі 7,4 % державних службовців було прийнято на посади керівників, з них на конкурсній основі — 5,1 %, 0,5 % прийнято за результатами, 1,4 % працівників було прийнято з кадрового резерву, за інших умов прийнято лише 0,4 % працівників. За посадами з облікової чисельності штатних працівників на посади спеціалістів прийнято 92,6 % державних службовців, з них на конкурсній основі 74,3 %, за результатами стажування прийнято 6,2 % працівників, із кадрового резерву 5,2 %, за інших умов до роботи приступили 6,9 % спеціалістів (рис. 1).

Дана ситуація (рис. 1) є свідченням того, що спеціалісти є найбільш потрібною категорією працівників на даний момент часу.

Аналізуючи звіт про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають посади керівників та спеціалістів, отримали такі результати. Серед 11,3 % керівників за власним бажанням звільнилося 5,65 %, спеціалістів за даною причиною звільнилося 66,4 %; по досягненні граничного віку серед керівників було звільнено 2,7 %, серед спеціалістів — 5,2 %, під скорочення штатів підпало 0,2 % керівників і 1,2 % спеціалістів, з інших причин було звільнено

2,7 % керівників та 16 % спеціалістів. Це свідчить про велику плинність спеціалістів порівняно з категорією керівників (рис. 2).

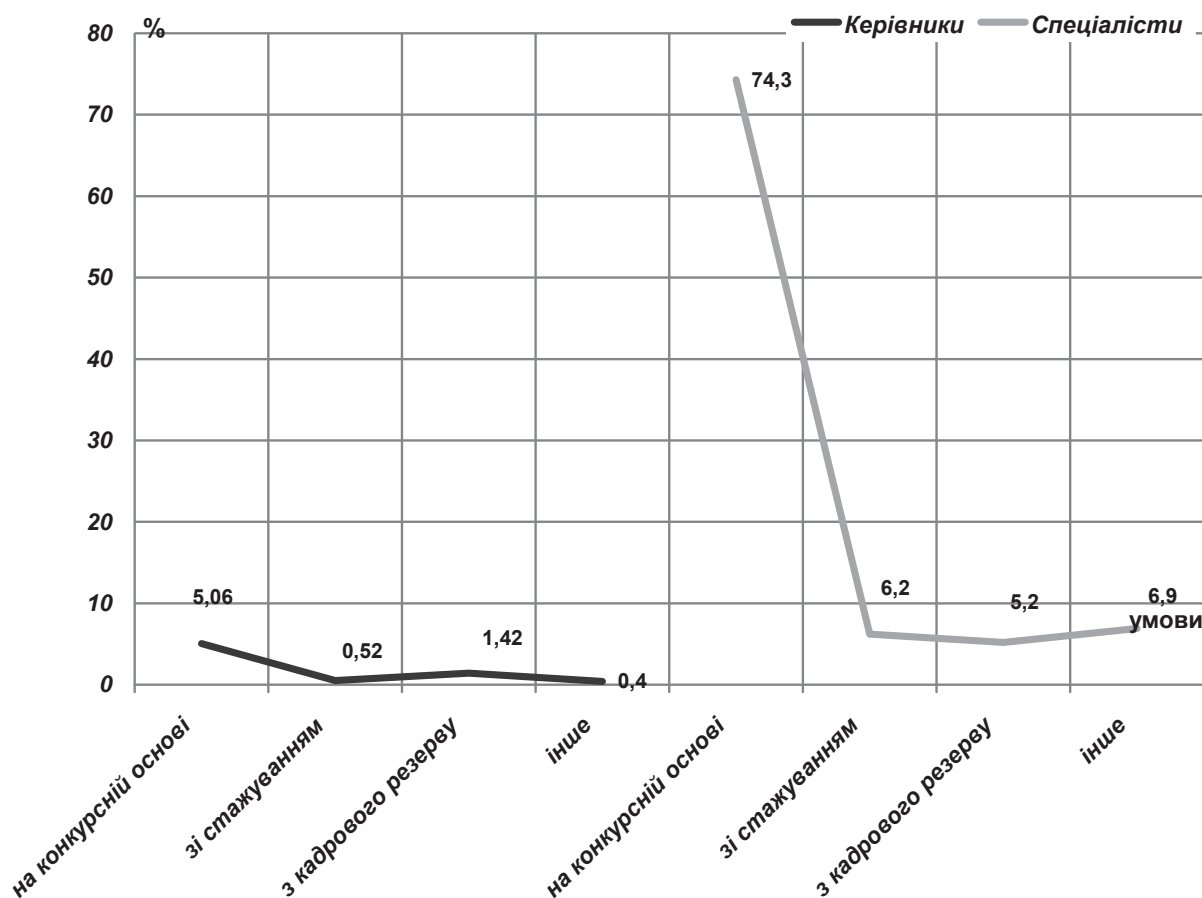


Рис. 1. Прийняття на державну службу у Головне управління праці та соціального захисту населення та його підрозділи Дніпропетровської області

Не менш важливим за значенням є кількісний показник кадрового корпусу державних структур системи соціального захисту населення, але більш важливим за сутністю є питання забезпечення відповідного якісного рівня професійного потенціалу державної служби та вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування.

Аналіз за рік показує, що здобули вищу освіту (пройшли навчання) 26,3 % з категорії керівників, з них 2,7 % отримали рівень магістра в освітній галузі «Державне управління»; за направленням підвищило кваліфікацію 28,7 % керівників. Так, серед спеціалістів 73,7 % отримали вищу освіту (пройшли навчання), з них 10,5 % працівників отримали рівень магістра в освітній галузі «Державне управління»; підвищили кваліфікацію за направленням 71,3 % спеціалістів.

Таким чином, при детальному аналізі звітності за кількісним та якісним складом державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають посади керівників та спеціалістів Головного управління праці та соціального захисту населення та його підрозділів Дніпропе-

тровської області, нами були отримані такі результати. Серед облікової кількості штатних соціальних працівників Головного управління найпоширенішою є вікова категорія від 41 до 54 років як серед керівників, так і поміж спеціалістів. Проте можна спостерігати великий розрив у співвідношенні категорій керівників та спеціалістів. Тобто у системі соціального захисту населення області більшість штату складають спеціалісти віком від 41 до 54 років, переважно жіночої статі. Це є підтвердженням того, що малий відсоток посад обіймають молоді кваліфіковані працівники. Переважна більшість керівників та спеціалістів обіймають посаду державного службовця від 5 до 10 років (з повною вищою освітою).

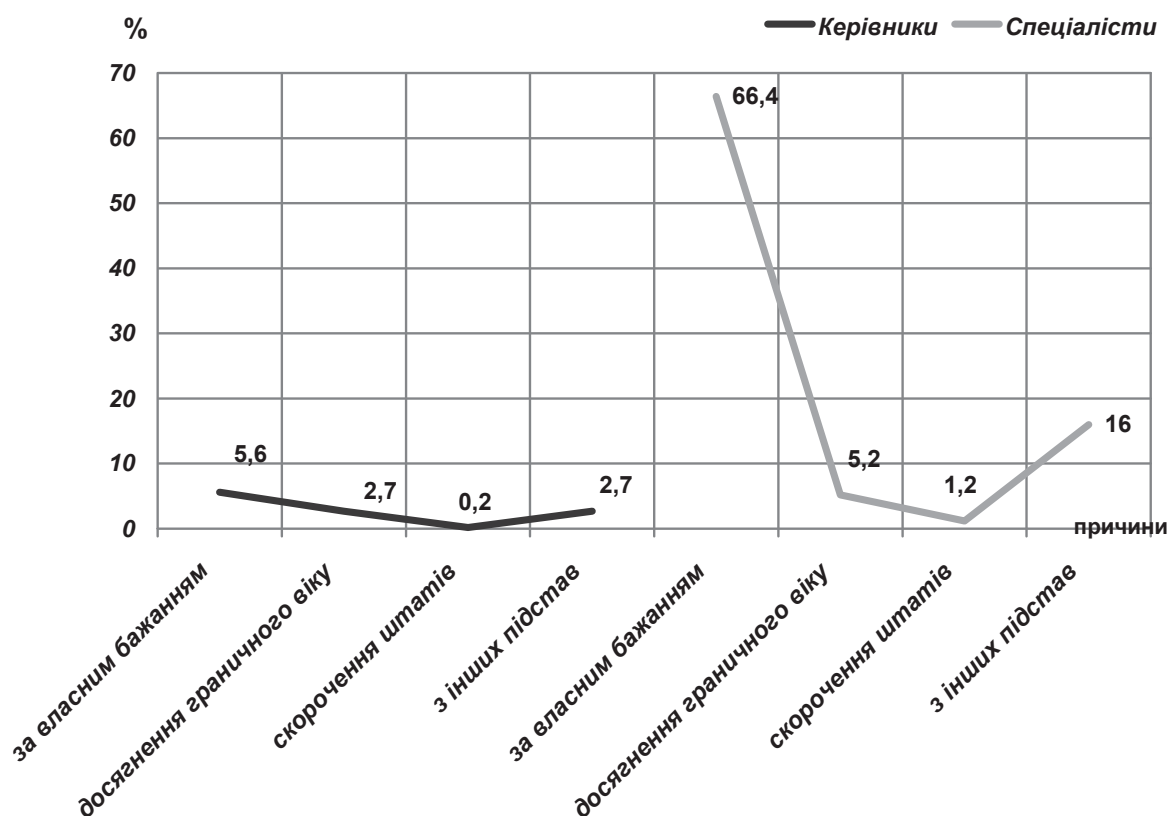


Рис. 2. Вибуття працівників з Головного управління праці та соціального захисту населення та його підрозділів Дніпропетровської області

Нами було виявлено, що до своїх посадових обов’язків 50,6 % керівників та 74,3 % спеціалістів приступили на конкурсній основі. Значно менше уваги приділяється зарахуванню до штату з кадрового резерву тощо. Основною причиною для звільнення є власне бажання, найменша кількість звільнень — у зв’язку із досягненням граничного віку та скороченням штату.

Отже, спираючись на отримані результати, маємо змогу вивести показник професійного потенціалу категорії керівників та спеціалістів за складеною нами формулою:

$$ПП_{\text{к}} = В + С + О + P_{\text{к}} + K_{\text{в}}/C_{\text{т}}$$

$$\text{ПП}_c = B + C + O + P_k + K_b/C_t,$$

де: В — вікова категорія, яка найчастіше зустрічається серед інших; С — показник за стажем, що характеризує найбільшу кількість соціальних працівників; О — освіта базова + повна вища; P_k — показник плинності кадрів (прийнято працівників + вибуло/2); K_b — показник працівників, які підвищили кваліфікацію за направленням; C_t — вікові показники, які найчастіше зустрічаються серед категорій, враховуючи стать.

Тобто коефіцієнт професійного потенціалу категорії керівників виглядає так: $\text{ПП}_k = 100 + 5,6 + 16,7 + 9,3 + 28,7 / 9,6 = 16,7(\%)$;

коефіцієнт професійного потенціалу категорії спеціалістів виглядає так: $\text{ПП}_c = 100 + 24,3 + 83,3 + 90,7 + 71,3 / 31,2 = 11,8(\%)$.

Таким чином, коефіцієнт професійного потенціалу категорії керівників становить 16,75, а коефіцієнт професійного потенціалу категорії спеціалістів — 11,8 %. Тобто можна спостерігати, що в Головному управлінні праці та соціального захисту населення та його підрозділах Дніпропетровської області професійний потенціал категорії керівників вищий за професійний потенціал категорії спеціалістів, що пов'язано з великою плинністю кадрів, яка змінює інші показники, які утворюють у сукупності цей потенціал.

Отже, формування професійного потенціалу — це важлива функція у діяльності будь-якої державної установи чи організації. Від своєчасного та повного вирішення соціально-економічних та організаційних завдань багато в чому залежить ефективність їх роботи. Отримані результати даного аналізу ще раз підтверджують вищезазначене: відхилення від планової чисельності персоналу впливає на рівень професійного потенціалу. Це означає, що як і дефіцит, так і надлишок працівників однаково негативно впливають на професійний потенціал.

Список літератури

1. Білорусов С. Розвиток професіоналізму та відзначення ділових якостей державних службовців / С. Білорусов // Вісник держ. служби України. — 2003. — № 4. — С. 78–80.
2. Головатий М. До проблеми професіоналізації державних службовців в сучасній Україні / М. Головатий // Зб. наук. пр. УАДУ при Президенті України. — К., 2000. — Вип. 2, ч. 3. — С. 213.
3. Ківалов С. В. Організація державної служби в Україні : навч.-метод. посіб. / С. В. Ківалов, Л. Р. Біла. — Одеса : Юридична література, 2002. — 328 с.
4. Курило І. Про медико-демографічні чинники формування і відтворення трудового потенціалу населення України / І. Курило // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 8. — С. 35–42.
5. Луговий В. На службі професіоналізації державного управління // Вісник держ. служби України / В. Луговий. — 2003. — № 4. — С. 8–25.
6. Оболенський О. Принцип професіоналізму в державній службі / О. Оболенський // Вісник держ. служби. — 1998. — № 1. — С. 61.
7. Общий курс менеджмента в таблицах и графиках : учебник для вузов / Б. В. Прыкин, Л. В. Прыкина, Н. Д. Эриашвили, З. У. Усман; под ред. проф. Б. В. Прыкина. — М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 415 с.
8. Основы управления персоналом : учебник для вузов / Б. М. Генкин, Г. А. Кононова, В. И. Кочетов и др.; под ред. Б. М. Генкина. — М. : Высш. шк., 1996. — 383 с.

9. Павлишин М. Регіональні особливості формування і використання трудового потенціалу молоді / М. Павлишин // Регіональна економіка. — 1999. — № 4. — С. 242–245.
10. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс : учебник для студ. пед. вузов : В 2 кн. / И. П. Подласый. — М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. — Кн. 1: Общие основы. Процесс обучения. — 576 с.
11. Психологический словарь [Электронный ресурс]. — Режим доступа : // <http://www.hist.msu.ru>
12. Самыгин С. И. Менеджмент персонала / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. — Ростов н/Д : Феникс, 1997. — 480 с.
13. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових та професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісник держ. служби України. — 2003. — № 1. — С. 65.
14. Федотова Н. Профессиональный потенциал выпускников вузов [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://muk.renet.ru/jornal/number 5/fedotova.htm>

В. В. Васильев

кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной работы факультета общественных наук и международных отношений Днепропетровского национального университета им. Олеся Гончара

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Резюме

Обосновываются опытно-экспериментальные модели оптимизации профессионального потенциала государственных служащих системы социальной защиты населения.

Ключевые слова: потенциал, профессиональный, социальный работник, система социальной защиты.

V. V. Vasiliev

Ph.D., Associate Professor
Social Work Faculty of Social Sciences
and international relations Dnipropetrovsk
National University by. O. Honchar

PROFESSIONAL POTENTIAL OF CIVIL SERVANTS AS FACTORS OF DEVELOPMENT OF SOCIAL WELFARE SYSTEM

Summary

Substantiated experimental optimization model professional development of civil servants social zahsytu population.

Key words: potential, professional, social worker, social security system.